

ePOOKI

OULUN AMMATTIKORKEAKOULUN TUTKIMUS- JA KEHITYSTYÖN JULKAISUT ISSN 1798-2022

ePooki 28/2020

Työyhteisöt oman psykososiaalisen työhyvinvointinsa kehittäjänä – esimerkkinä yksityinen hammaslääkärivastaanotto

Mäkinen-Nyman Kärt, Päätalo Kati, Hautala Eija

8.5.2020 ::

Psykososiaalisella työhyvinvoinnilla on mittavat vaikutukset muun muassa työntekijöiden hyvinvointiin, työyhteisön tuottavuuteen, palvelujen laatuun sekä sairaspöissaolokustannuksiin. Tarkastelemalla oman työyhteisön tilaa ja rohkeasti osallistamalla työntekijöitä työhyvinvoinnin kehittämiseen voidaan psykososiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttaa työyhteisölähtöisesti. Työyhteisön itse oivaltamiin kulmakiviin ja ratkaisuihin on koko työyhteisön helpompi samaistua sekä motivoitua muutostarpeiden toteuttamiseen.



Länsimaissa työikäinen ihminen viettää noin 1 600 tuntia vuodessa työssä, joten töissä tehdyillä valinnoilla on väliä [1]. Työhyvinvoinnista voidaan puhua, kun työ on mielekästä, omaa osaamista vastaavaa, palkitsevaa, tuottavaa sekä sujuvaa ja kun työtä tehdään turvallisessa, hyvin johdetussa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja -yhteisössä [2] [3]. Työhyvinvointi muodostuu työn arjesta ja se voi olla lähtöisin henkilöstöstä, työyhteisöstä, työympäristöstä, työn luonteesta tai johtamisesta [3]. Työhyvinvoinnin kokonaisuus koostuu monesta eri osa-alueesta ja sen ylläpitäminen ja kehittäminen vaatii kokonaisuuden hahmottamista sekä syy-seuraussuhteiden ymmärtämistä. Pienilläkin työterveyttä edistävillä valinnoilla voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin, sillä niiden toistuessa usein työpäivän tai viikon aikana tuntuvat nämä tehdyt valinnat hyvinvoinnissa niin työpaikalla kuin myös vapaa-ajalla. [1]

Psykososiaalista työhyvinvointia tarkasteltaessa käsitellään niitä ominaisuuksia ja piirteitä, jotka vaikuttavat ihmiseen organisaation, työn johtamisen ja suunnittelun, työympäristön ja työjärjestelyjen, työtehtävien, työyhteisön ja vuorovaikutuksen ominaisuuksien kautta [4]. Psykososiaalinen kuormitus ja sen hallinta on yksi Työturvallisuuskeskuksen meneillään olevan strategiakauden 2018–2022 kärkiteemoista [5], mikä kertoo myös aiheen ajankohtaisuudesta sekä tärkeydestä. Työyhteisön ja työpaikan voimin on työhyvinvointiin mahdollista vaikuttaa positiivisesti [2], myös psykososiaaliseen työhyvinvointiin. Työhyvinvointia vahvistamalla ja työoloihin vaikuttamalla voidaan myös kasvattaa työelämän vetovoimaisuutta, joka puolestaan ennaltaehkäisee syrjäytymistä sekä edesauttaa ihmisten mahdollisuuksia huolehtia terveydestään sekä hyvinvoinnista [6]. Tämän lisäksi hyvinvoiva työntekijä ja työyhteisö ovat tuottavia ja innostavia ja näin ollen onnistuneet työhyvinvointia lisäävät toimenpiteet voivat olla yritysten kannalta taloudellisesti hyvinkin kannattavia [2].

Työhyvinvoinnin kartoittamiseen voidaan käyttää apuna esimerkiksi erilaisia mittareita, työilmapiirikyselyitä, sairaspöissaolojen seurantaa tai kehityskeskusteluja [3]. Tutkittua tietoa työhyvinvoinnin kehittämiseksi on paljon, mutta tutkimusten mukaan tiedon vieminen käytäntöön ja uusien toimintamallien vakiinnuttaminen työyhteisöjen arkeen on puutteellista [7]. Työpaikoilla on hyvin erilaiset valmiudet ja lähtökohdat yhdessä kehittämiseen [7]. Siksi työhyvinvointia kehittäessä tulee käytettävät kehittämismenetelmät räätälöidä juuri kyseisen työyhteisön tarpeisiin ja resursseihin sopivaksi. Työyhteisö motivoituu ja osallistuu muutoksen toteuttamiseen paremmin, kun työyhteisö pääsee itse vaikuttamaan siihen, mitä asioita tulee kehittää ja millä menetelmillä työhyvinvoinnin kehittäminen toteutetaan. Lähtötilanteen, muun muassa työpaikan toiminnan nykytilanteen ja muutosvaiheiden, kartoittaminen tarkasti palvelee kehittämistyötä [7].

Vastuu työhyvinvoinnista on koko työyhteisöllä

Suomessa on työntekijöillä muihin EU-maihin verrattuna verrattain hyvät mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa työpaikan toimintojen kehittämiseen [2]. Yhdessä kehittäminen vaatii työyhteisöltä oikeudenmukaisuuden ja luottamuksen ilmapiiriä, mutta samalla osallistuminen lisää luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden tunnetta [2]. Työhyvinvoinnin edistäminen on työyhteisössä yhteistyötä ja se onnistuu vain, kun kaikki asianomaiset toimijat ovat motivoituneita ja sitoutuneita toimintaan. Tällöin ratkaisut voidaan saada kullekin työyhteisölle sopiviksi. [8] Vaikka työhyvinvoinnista huolehtiminen on koko työyhteisön vastuulla, on työnantajan panostus ja tuki asiassa ensiarvoisen tärkeä. Tutkimusten mukaan vuosituhaten alkuun verrattuna esimiestyön laatu on Suomessa parantunut [2]. Työhyvinvoinnin keskeisiä toimijoita ovat työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet, mutta ensisijaisesti työhyvinvointi on työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä [3].

Mikäli työhyvinvoinnin kehittäminen onnistutaan kiinnittämään osaksi työpaikan osallistavia käytäntöjä, se tulee helpommin osaksi päivittäisiä rutiineja ja jatkuvaa kehittämistä [7]. On tärkeää, että työhyvinvointia kehittäessä kukin työyhteisö tunnistaa ja tiedostaa oman yhteisönsä kulmakivet sekä näin motivoituu sisällyttämään ongelmakohtien kehittämisen päivittäiseen toimintaansa sekä seuraamaan aikaansaatuja tuloksia. Tulosten seuraaminen on avainasemassa, sillä tuloksellisuus on toimintaan motivoitumisen yksi avaintekijöistä. Mitä konkreettisemmaksi kehittämiskohde ja sen tulokset koetaan, sitä helpompi siihen on samaistua, löytää ratkaisuehdotuksia sekä toteuttaa tarvittavia toimenpiteitä. Tulee siis muistaa, että kehittämistyö täytyy suhteuttaa myös työpaikan muuhun toimintaan, sillä eri tehtävissä, yksiköissä ja ammattiryhmissä toimivilla voivat työhyvinvoinnin edistämisen tarpeet ja käytännöt erota toisistaan [7].

Kohdataan haasteet rohkeasti – esimerkki kehittämisestä

Artikkeli perustuu Oulun ammattikorkeakoulun Master-tutkinnossa tehtyyn opinnäytetyöhön [9], jossa selvitettiin laadullisella kyselytutkimuksella hammaslääkärivastaanoton työntekijöiden psykososiaalisen työhyvinvoinnin tilaa ja osallistettiin tutkimustulosten pohjalta työyhteisö itse kehittämään työhyvinvointiaan.

Vuoden 2019 lopussa julkaistiin ”Hammaslääkäreiden työhyvinvointitutkimus 2019”, joka on jatkumoa vuosien 2003, 2006, 2010 ja 2014 tutkimuksille [10]. Hammaslääkäreiden työhyvinvointia on tutkittu systemaattisesti jo vuosien ajan, mutta suun terveydenhuollon muiden ammattikuntien, kuten hampashoitajien tai suuhygienistien työhyvinvoinnin tilaa on tutkittu Suomessa verrattain vähän [9]. Vuoden 2019 tutkimuksessa kävi ilmi, että hammaslääkärit ovat edelliseen tutkimusjaksoon verrattuna entistä kuormittuneempia ja että

hammaslääkäreissä on kuormittavaa stressiä kokevia huomattavasti enemmän kuin muissa ammateissa [10]. Työn kuormittavuudesta huolimatta hammaslääkärit kokevat tutkimuksen mukaan kuitenkin työssään myös paljon työn imua. [10]

Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa kohtuullistamalla työn vaatimuksia sekä vahvistamalla työn voimavaroja. Työhyvinvointia kehitettäessä näistä tutumpi on varmasti työn kuormitustekijöihin puuttuminen. Silloin työn voimavarat jäävä pienemmällä huomiolla, vaikka ilmenevissä työn voimavaroissa olisikin merkittävää potentiaalia työhyvinvoinnin lisääjänä. Asia näkyi myös tämän opinnäytetyön tuloksissa, jossa hammaslääkäriaseman henkilökunta valitsi kehittämiskohteiksi vain kuormitustekijöitä, vaikka voimavaratekijöitäkin työyhteisössä koettiin paljon [9]. Tutkimusten mukaan työn imu on kuitenkin vahvemmin yhteydessä työssä suoriutumisen kuin esimerkiksi työuupumusoireilu [10]. Eryteisesti ammateissa, joissa työskennellään tiiviissä yhteisössä tai työpareina voivat työhyvinvoinnin hyvät ja huonot ilmentymät näkyä konkreettisemmin, etenkin psykososiaaliseen työhyvinvointiin liittyvät tekijät. Suun terveydenhuoltoala on yksi hyvä esimerkki tällaisesta parityöskentelystä. Hammaslääkäriin ja hammashoitajan välinen parityöskentely on tiivistä yhteistyötä, jonka saumaton toteutuminen on avain onnistuneeseen työskentelyyn. Tutkimusten mukaan työparityöskentelyssä niin työn hyvät kuin myös huonot puolet voivat peilaantua työpariin [11]. Myös tämän opinnäytetyön tuloksista ilmeni, että työparin stressi vaikuttaa negatiivisesti toiseen työpariin. Toisaalta työparilta saatu positiivinen palaute tai potilaalta saatu palaute sujuvasta parityöskentelystä koettiin voimavarana [9].

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä, jossa laadullisella kyselytutkimuksella selvitettiin hammaslääkäriavustajan työntekijöiden psykososiaalisen työhyvinvoinnin tilaa. Tutkimuksen tulosten pohjalta työyhteisö valitsi työhyvinvoinnin kehittämiskohteet, joita työstettiin työntekijöiden kanssa työpajatyöskentelyllä. Työpajatyöskentelyllä saatiin paljon ideoita valittujen kehittämiskohteiden kehittämiseksi. Tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi työyhteisö valitsi tiedonkulun, työn katkonaisuuden ja työn jakautumisen teemat.

Tutkimuksen ja työpajatyöskentelyn tulosten perusteella yritykselle laadittiin työhyvinvointisuunnitelmaehdotus koskien työntekijöiden psykososiaalista työhyvinvointia. Työhyvinvointisuunnitelmaehdotuksessa kuormitustekijöiden pääteemoiksi muodostuivat työsuoritukseen vaikuttavat tekijät, työyhteisö, viestintä ja vuorovaikutus, työn järjestäminen sekä työ määrä ja kiire. Voimavarojen pääteemat olivat puolestaan työntekijän luonne ja ammattitaito, työn merkitys ja palaute, työilmapiiri sekä työn järjestäminen ja työolosuhteet. [9]

Työelämä muuttuu nopeaan tahtiin ja siksi muuttuvat myös työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeet sekä keinot ylläpitää työhyvinvointia [2]. Työterveyslaitoksen Työhyvinvointia paremmaksi raportti kokoaa työhyvinvoinnin kehittämisen viiteen eri kategoriaan: työaikojen ja työaikojen hallinnan kehittäminen, osaamisen kehittämisen kannustaminen, kiireen hallinnan keinot, henkilöstön mukaan ottaminen työn kehittämisessä ja muutoksen hallinnan tukeminen [2].

Suunta parempaan työhyvinvointiin

Työhyvinvointiin investointi on aiheellista, sillä hyvinvoiva työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja jaksaa paremmin. Näin voidaan pidentää työuria, vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, vähentää sairauspoissaoloja ja työtapaturmia [3]. On myös mietittävä, mistä tarvittavaa osaamista työhyvinvoinnin edistämiseksi ja projektien eteenpäin viemiseksi saadaan. Esimiehet ovat tässä varsin tärkeässä roolissa ja työhyvinvoinnin johtamisen tulisi olla tietoista toimintaa. Työterveyslaitoksen vuonna 2015 julkaisemassa raportissa selvitettiin, miten eri koulutusohjelmissä, jotka on suunnattu johtamis-, esimies-, tiimivetäjä-, HR-tehtävissä toimiville sekä muille työyhteisön kehittämisestä vastaaville henkilöille, toteutuu työhyvinvointijohtaminen ja mistä näkökulmista työhyvinvointijohtaminen koostuu [12]. Tuloksista ilmenee, että työyhteisön ja henkilöstön osaamisen kehittämisen teemat painottuvat koulutuksissa hyvin, mutta pienemmän huomion saavat työn ja vapaa-ajan tasapainon tarkastelu sekä ikäjohtamisen näkökulmat samoin kuin terveyden ja työympäristön kehittämisen teemat [12]. Nämä vähemmälle huomiolle jäävät näkökulmat ovat kuitenkin tärkeässä roolissa työhyvinvoinnin kokonaisuuden kehittämisessä sekä ylläpidossa.

Kyse ei kuitenkaan ole pelkästään siitä, osataanko työpaikoilla huomioida työhyvinvoinnin kehittämistarpeita tai annetaanko työyhteisöissä mahdollisuuksia kehittää tai edistää työhyvinvointia. Kyse on myös siitä, miten annetut mahdollisuudet hyödynnetään. Pienemmissä tiimeissä oman panoksensa arvo voi olla helpommin hahmotettavissa. Isoissa organisaatioissa työhyvinvoinnin kehittämisen mieltäminen merkitykselliseksi tai sellaiseksi, että omalla toiminnalla nähdään olevan mahdollisuuksia parantaa asioita, voi olla haasteellisempaa hahmottaa. Siksi osallistavat menetelmät tulisi paremmin tuoda tutuksi johtamis- ja esimieskoulutusten ja ammattiin valmentavien ja tutkintoon johtavien koulutuksien kautta.

Artikkeli perustuu opinnäytetyöhön:

Mäkinen-Nyman, K. 2020. Psykososiaalisen työhyvinvoinnin kehittäminen yksityisellä hammaslääkärivastaanotolla. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

<https://www.theseus.fi/handle/10024/282982>

Lähteet

- ^{^ab}Laitinen, J., Turpeinen, M., Korhokangas, E., Kaksonen, T., Oksanen, T., Salmi, A., Lusa, S., Ahola, S. & Promo@Work-konsortio. 2019. Työterveyslaitos. Mars matkalle! Terveyttä työpaikoille. Hakupäivä 17.1.2020.
<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/11...>
- ^{^abcdefg}Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Hakupäivä 20.1.2020.
<http://www.tyoelama2020.fi/files/1353...>
- ^{^abcde}Työterveyslaitos. 2020. Työhyvinvointi on yhteinen asia. Hakupäivä 16.1.2020.
<https://www.ttl.fi...>
- [^]Työturvallisuuskeskus. 2020. Psykososiaalinen kuormitus. Hakupäivä 24.1.2020
https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tuosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet...
- [^]Moilanen, S. 2019. Esimies ja psykososiaalisen kuormituksen hallinta. Parempi työ -blogi. Työturvallisuuskeskus. Hakupäivä 24.1.2020.
<https://ttk.fi/ajankohtaista/blogi...>
- [^]Pietilä, A-M. & Terkamo-Moisio, A. 2019. Näkökulmia terveyteen ja sen edistämiseen. Publications of the University of Eastern Finland, General series No. 26. Itä-Suomen yliopisto, Kuopio. Hakupäivä 20.1.2020.
https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-3108-5...
- ^{^abcde}Turpeinen, M., Ylisassi, H., Hirvonen, L. & Laitinen, J. 2016. Edistetään terveyttä työpaikoilla yhteistoimin. Työterveyslaitos, Tampere. Hakupäivä 17.1.2020.
<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131977...>
- [^]Työterveyslaitos. 2020. Terveyden edistäminen. Hakupäivä 17.1.2020.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/>
- ^{^abcde}Mäkinen-Nyman, K. 2020. Psykososiaalisen työhyvinvoinnin kehittäminen yksityisellä hammaslääkärivastaanotolla. Oulun ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Hakupäivä 6.3.2020.
<https://www.theseus.fi/handle/10024/282982>
- ^{^abcd}Hakanen, J. & Kaltiainen, J. 2019. Hammaslääkäreiden työhyvinvointitutkimus 2019: tutkimusaineisto ja yhteenvedo. Työterveyslaitos. Hakupäivä 22.1.2020.
<https://www.hammaslaakariliitto.fi/fi/tyoelama/tyohyvinvointi...>
- [^]Perhoniemi, R. & Hakanen, J. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. Psykologia 48 (2), 88–101. Hakupäivä 25.1.2020.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1606606>
- ^{^ab}Rasi, T., Ahonen, G. & Hanhela, R. 2015. Työhyvinvointi johtajuuden koulutusohjelmissa Suomessa. Työterveyslaitos. Hakupäivä 23.1.2020.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-563-3>

Metatiedot

Nimeke: Työyhteisöt oman psykososiaalisen työhyvinvointinsa kehittäjänä – esimerkkinä yksityinen hammaslääkärivastaanotto

Tekijä: Mäkinen-Nyman Kärt; Pääatalo Kati; Hautala Eija

Aihe, asiasanat: hammashoitolat, psykososiaaliset tekijät, työhyvinvointi, työyhteisöt

Tiivistelmä: Artikkelissa käsitellään psykososiaalisen työhyvinvoinnin kokonaisuutta, suun terveydenhuollon erityispiirteitä ja niiden vaikutuksia työhyvinvointiin, työhyvinvoinnin vaikutuksia yksilötasolta yhteiskuntatasolle sekä sitä, miten työyhteisöt voivat toimia itse oman työhyvinvointinsa kehittäjinä ja asiantuntijoina.

Psykososiaalisella työhyvinvoinnilla on mittavat vaikutukset muun muassa työntekijöiden hyvinvointiin, työyhteisön tuottavuuteen, palvelujen laatuun sekä sairaspöissaolokustannuksiin. Pienilläkin työterveyttä edistävillä valinnoilla voidaan vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin. Työyhteisön työhyvinvointia kehittäessä on tärkeää selvittää työhyvinvoinnin nykytila, räätälöidä käytettävät menetelmät kunkin työyhteisön tarpeisiin ja resursseihin sopiviksi ja osallistaa työntekijät osaksi kehittämistoimintaan. Työhyvinvoinnin kehittämisen

onnistumisen kannalta on tärkeää, että koko työyhteisö ottaa vastuuta työhyvinvoinnin kehittamisestä ja kehittämistoimet sisällytetään osaksi päivittäisiä toimintoja.

Artikkeli perustuu opinnäytetyöhön, jossa selvitettiin laadullisella kyselytutkimuksella hammaslääkärivastaanoton työntekijöiden psykososiaalisen työhyvinvoinnin tilaa ja tutkimustulosten pohjalta työyhteisö pääsi itse kehittämään työhyvinvointiaan. Tutkimustuloksissa nousi esille työssä koettuja psykososiaalisia kuormitustekijöitä ja voimavaratekijöitä hammashoitajien näkökulmasta. Esiin nousseista kuormitus- ja voimavaratekijöistä työyhteisö piti tärkeimpänä kehittää tiedonkulkua, työn katkonaisuutta sekä työn jakautumista. Tutkimus- ja kehittämisosan tulosten perusteella laadittiin työhyvinvointisuunnitelmaehdotus työyhteisön käyttöön.

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

Aikamääre: Julkaistu 2020-05-08

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2020040914192>

Kieli: suomi

Suhde: <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut

Oikeudet: CC BY-NC-ND 4.0

Näin viittaat tähän julkaisuun

Mäkinen-Nyman, K., Pääatalo, K. & Hautala, E. 2020. Työyhteisöt oman psykososiaalisen työhyvinvointinsa kehittäjänä – esimerkkinä yksityinen hammaslääkärivastaanotto. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 28. Hakupäivä xx.xx.xxxx. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2020040914192>.